



大会

Distr.: General
24 October 2000
Chinese
Original: English

第五十五届会议

议程项目 97

训练和研究

联合国职员学院项目

秘书长的报告*

1. 大会在其 1999 年 12 月 22 日第 54/228 号决议中请秘书长与行政协调委员会和有关的联合国组织协商，并根据对联合国职员学院所办活动、包括该学院整体计划和行动纲领的执行和完成情况的全面和独立评价，向大会第五十五届会议提交一份关于该学院的报告，其中应包括关于该学院试办阶段于 2000 年 12 月结束后的未来地位、资金筹措和运作的建议。

2. 秘书长按照上述要求设立了一个独立评价小组，该小组同联合国及其各基金和方案、专门机构和布雷顿森林机构的高级官员以及与职员学院的捐赠者进行了广泛的协商。

3. 评价小组的报告载于本报告的增编内，其中提供了背景情况，述及联合国职员学院于 1995 年开办，是一个由国际劳工组织管理的联合国项目，并且在 1998 年 10 月至 1999 年 3 月期间进行了“需求分析”，导致产生了第一个联合国职员学院“整体计划”¹以及印发了 1999-2000 年职员学院新方案概要。评价小

组报告第一节评价职员学院的活动，其重点是学院培训和学习课程和讲习班的实用性、质量和影响；该学院未来作用的方向；与其他培训机构的关系；在应付新的跨部门挑战方面最大限度地扩大影响的方法；将来的地位和职能运作；管理方面要求。该评价报告反映了所取得的成就以及需要予以强化的工作方面，并概述了学院客户就其课程侧重点和质量提出的问题。评价小组的结论是，由于对该学院的提供服务的需求日增，所作的评价为其继续存在提供一个良好的根据（A/55/369/Add. 1，第 85 段）。评价小组在报告第二节中提出关于该学院转为常设机构的方法以及它的未来作用的若干建议。

4. 秘书长赞同评价小组的主要结论，即“目前在常设基础上设立联合国系统职员学院的时机已经成熟，并就此提出这项建议”（A/55/369/Add. 1，第 86 段）。正如评价小组指出的那样，“五年前设立职员学院时对它寄予的期望并未失去意义，……；当时普遍认为

* 本报告是根据大会第 54/248 号决议 C 节第 1 段于 2000 年 10 月 24 日提出的，目的是反映对于 8 月份收到的独立评价小组关于联合国职员学院未来的报告（A/55/369/Add. 1）的机构间协商的结果。

它有助于在联合国系统内建立一支真正全球性的公务员队伍，这支队伍有着共同的价值观和职业道德观以及共同的决心和远见，并有助于逐渐建立一种紧密结合的管理文化”（A/55/369/Add.1 第 32 段），不仅如此，这些期望在千年首脑会议后带有了新的意义，并获得了不应失去的势头。在这种情况下，评价小组把“联合国职员学院”改名为“联合国系统职员学院”的建议是正确的，并得到了完全同意。

5. 整个联合国系统的团队建设日益成为一种必备条件。正如评价小组指出的那样，

“在一个政治、社会、经济和环境因素迅速变化的环境中，联合国处理问题的能力不再仅依赖于受过训练的个人。它将日益取决于集体能力，表现在组织内不同团队有创新精神，能迅速从过去的错误中吸取经验教训，能在整个系统内分享最佳做法的信息”（A/55/369/Add.1，第 37 段）。

的确，如评价小组所述，整个联合国大家庭都广泛认识到有必要加快系统的运作进程，尤其是鉴于现在全球形势日益复杂瞬息万变。这就要求在多层次上作出特别努力，有时还需作出自主干预。职员学院应该重点关注以下领域，以期在这方面发挥催化作用：系统内领导人和职员的素质；促进全系统学习、创造和分享知识的进程；建立一种紧密结合和有活力的文化”

（A/55/369/Add.1，第 40 段）。职员学院显然能够成为实现这些目的的一种工具。它在这方面的效用是发挥自身能力，向联合国系统提供相关和高质量的服务。同时，它转为常设机构后会成为一种独特、连续和全系统的工具，专门用来作为一种促进改革的动力，使各机构管理人员和团队支持一种连贯的管理文化”（A/55/369/Add.1，第 48 段）。

6. 职员学院转为常设机构可以帮助消除妨碍该学院充分发挥潜力的许多限制——这些限制与其临时项目地位和缺少稳定财政安排的状况有着直接或间接的关系。其中首要的限制是没有任何一个常设的机构间管理体制，可以使整个系统的利益相关者能够对该机

构的全盘战略、工作方案及所需经费进行审查、核准和指导”（A/55/369/Add.1，第 88 段）。评价小组在报告第 96 段至第 102 段中说，这种差距加上筹资制度，限制了该学院为其工作方案制定优先事项的能力，而在联合国系统不同组织正进行的各种能力建设工作中，这种工作方案可以使该学院在作出其独特贡献的时候有明确的重点。

7. 职员学院转为常设机构也将填补全系统内学习与培训机构网络中的一个空白。评价小组在报告中指出，该学院作为联合国系统交叉学习和知识传授提供者的作用明确有别于联合国训练研究所（训研所）和联合国大学。联合国大学的侧重点是研究和研究生培训以及提高发展中国家高等教育机构的能力，训研所的侧重点是发展中国家及驻联合国外交使团人员的培训和能力建设，而职员学院一旦成为常设机构，将弥补一个明显的空缺，其侧重点将是满足联合国系统工作人员学习和知识交流的需要。当然，在对待此种差别的时候不应采取一种彼此分割的方式，而应确保互益交流和彼此互补。所有这三个机构均应在其各自不同的职责范围内被视为是最终有助于全系统最大程度地为会员国提供支持；正如评价小组恰当指出的那样，“职员学院能为会员国提供的最佳服务是协助确保系统内工作人员能按会员国要求提供连贯、协调一致和有针对性的服务”（A/55/369/Add.1，第 39 段）。

8. 大会第五十五届会议作出把职员学院转为常设机构的决定，将使得有可能于 2001 年年底之前完成所有必要的体制方面安排。此外，之所以急需作出这项决定，也是出于行政管理方面的原因。随着职员学院项目以及由国际劳工组织（劳工组织）负责其行政事务的安排于 2000 年 12 月 30 日终止，联合国秘书处认为应该作出过渡性的安排，以便于实施大会本届会议可能决定的后续行动，并请劳工组织将现行的安排延至 2001 年。国际劳工局委婉地向国际训练中心理事会提出了这一要求。理事会的理事在 2000 年 3 月 29 日举行的一次会议上一致决定授权该中心主任按照 1996 年与联合国的换函中商定的办法与条件，

将职员学院项目再延长一段时间，自 2001 年 1 月起，最多不超过一年。

9. 同样，秘书长同意评价小组就职员学院在其拟议新地位下适用的行政管理结构所提出的建议。评价小组回顾，在设立职员学院作为劳工组织经管的一个五年期项目，并将其设在都灵劳工组织国际训练中心院内的时候，秘书长考虑到了与该中心开展协作的互益交流和彼此互补。该中心长期以来一直是一个结构完善而且非常成功的培训机构。把职员学院转为常设机构将需要作出新的行政安排，但这些安排不应损及两个机构之间实质性关系的保持，以便两个机构能继续共同地从中获得全部的好处。正如评价小组所建议的那样，新的行政安排应符合职员学院将享有的明确法律地位，“同时将其置于合理的、辅助性的行政条例、细则和程序框架内” (A/55/369/Add. 1, 第 105 段)。这意味着，上文第 8 段所述过渡阶段结束后，职员学院作为联合国内享有明确法律地位的联合机构间实体，将由联合国代表所有参加机构并依照联合国工作人员和财务细则与条例加以管理。

10. 继评价小组的报告印发之后，有关方面与行政协调委员会的成员进行了协商。各方广泛重申支持设立联合国系统职员学院以及它大大推动总体组织改革的潜在能力，认为它能加强全系统应付各种跨部门挑战的集体能力，有助于促进在全系统建立一种协调一致的管理文化，提高联合国工作人员在超越传统组织界线的领域中的业务效力，并强化全系统内外的协作关系。

11. 评价小组的建议是，在职员学院成为常设机构之后，应作出安排，以展开为期 3 年的建立共识阶段，直至最后确定该学院的业务战略和筹资方式。但是，机构间协商所得出的结论是，可以在比评价小组报告所作设想要短得多的时间范围内，就该学院的职能与方案确立更明确的定义并就管理和筹资方式达成协议，而且应该从它以拟议新地位开展业务活动伊始就

做到这一点。因此，目前正在设立一个机构间工作组，由其负责推动执行进程，并根据该学院服务对象就该学院运作情况以及评价小组建议的学院运作方法所发表的意见，明确而详细地确定今后的职能和安排。尤其是，该小组将努力进一步确定构成该学院作为全系统学习和知识管理机构的相对优势一部分的各个方案要素，并进一步确定管理结构的体制和组成，以确保对全系统负责并由全系统自主管理，同时确保作出可持续筹资的安排。该小组将于 2001 年初就上述问题向秘书长提出详细建议。这些问题将适当反映于拟由行政协调会核可并在 2001 年尽早提交大会的规约草案的最后案文之中。

12. 秘书长谨借此机会重申他感谢东道国以及为职员学院提供支助的那些国家，并相信此种支持今后将会继续下去。

建议

13. 秘书长建议大会：

(a) 决定自 2002 年 1 月 1 日起设立联合国系统职员学院，作为联合国系统工作人员的全系统知识管理和学习机构；

(b) 要求在 2001 年尽早向大会提交该学院规约的最后草案，以供大会审批，该草案应适当反映上文第 11 段所述的机构间进一步协商的结果；

(c) 决定，此后应每两年就该学院的工作、活动和成果，包括它与联合国其他有关机构的协作，向大会提出报告。

注

¹ 这项活动产生了确定职员学院方案的五项标准，即 (a) 与联合国系统改革有关的事项；(b) 提供增值和提高质量；(c) 被视为跨组织的问题；(d) 少做一些事，但要做好；(e) 讲究成本效益。